

SEIU Local 925

Constitución y Estatutos

**Enmendado en la
Asamblea de Liderazgo y Reunión General
11 de octubre de 2025**

Constitución y Estatutos de SEIU Local 925

ARTÍCULO I – Nombre de la organización

Esta organización será conocida como Sindicato Internacional de Empleados de Servicios, Local 925 (nueve veinticinco), en adelante denominado el “Local”.

ARTÍCULO II – Jurisdicción y objeto

Sección 1. Jurisdicción Este Local tendrá jurisdicción sobre los trabajadores del sector público en el Estado de Washington y otros aprobados por el Sindicato Internacional conforme a la Constitución y los Estatutos Internacionales, salvo cuando el Sindicato Internacional haya concedido dicha jurisdicción a los otros Locales Constituidos.

Sección 2. Objetivo El objetivo del Local será organizar a todos los empleados dentro de su jurisdicción; lograr para sus miembros salarios, horarios y condiciones laborales justos, junto con una participación activa en las políticas y operaciones de sus lugares de trabajo; promover el reconocimiento y respeto por el valor del trabajo de sus miembros; y seguir principios democráticos.

ARTÍCULO III – Membresía

Sección 1. Elegibilidad para la membresía La elegibilidad para la membresía en este Local será conforme lo establecido en la Constitución y los Estatutos Internacionales, y los solicitantes deberán cumplir y estar sujetos a los requisitos impuestos por estos Estatutos y la Constitución y los Estatutos Internacionales.

Sección 2. Membresía de pleno derecho La membresía de pleno derecho está abierta a cualquier persona empleada, cuando el Local tenga jurisdicción y la Mesa Directiva de SEIU 925 haya autorizado una sección, o a cualquier persona empleada como personal regular a tiempo parcial o completo del Local. La membresía de pleno derecho otorga a una persona derecho a votar en las elecciones correspondientes de cargos de los funcionarios, a nominar y ocupar cargos en el Local, a asistir a reuniones y a recibir todos los demás beneficios ofrecidos a los miembros. La membresía de pleno derecho para jubilados está abierta a personas jubiladas. Un Miembro de Pleno Derecho es aquel que tiene una solicitud de membresía completada y está al día con su obligación de cuotas requeridas.

Sección 3. Membresía asociada La membresía asociada está abierta a una persona que no forme parte de una unidad de negociación para la que el Local sea el agente exclusivo de negociación, como antiguos empleados del Distrito 925 o exmiembros. Los miembros asociados no tienen derecho a votar en ninguna de las elecciones del Local ni a ocupar ningún cargo. Los miembros asociados pueden asistir a reuniones del Local y de SEIU como observadores. Los miembros asociados también pueden representar al Local en las reuniones de la federación laboral. La Mesa Directiva puede denegar solicitudes de membresía asociada.

Sección 4. Membresía de jubilados La membresía de jubilados está abierta a cualquier persona jubilada que comparta los objetivos de este Sindicato y del movimiento laboral. Los miembros jubilados comparten todos los derechos y deberes de la membresía, excepto que no pueden

presentarse ni ocupar cargos estatales de funcionario dentro del local. La Mesa Directiva puede denegar solicitudes de membresía de jubilados.

Sección 5. No discriminación No habrá discriminación contra ningún miembro, ni contra ningún solicitante de membresía de pleno derecho, o membresía asociada, o membresía de jubilado por motivos de raza, credo, color, religión, sexo, orientación sexual, origen nacional, estatus migratorio, ascendencia, discapacidad, creencia política o afiliación, ni edad.

Sección 6. Membresía organizativa Cualquier persona excluida de la membresía de pleno derecho en el Sindicato en unidades de negociación para las que el Sindicato ha obtenido reconocimiento pero no tiene un primer contrato, o cuya unidad actualmente esté siendo organizada por el Sindicato, incluyendo unidades no tradicionales que no tienen una vía para la negociación colectiva. Los miembros organizadores pueden asistir a reuniones del Local y de SEIU como observadores. Los miembros organizadores también pueden representar al Local en las reuniones de la federación laboral. La Mesa Directiva autorizará a las secciones elegibles para la membresía organizativa. Las membresías organizativas solo están activas hasta que los miembros tengan acceso al estatus de miembro de pleno derecho.

Sección 7. Membresía honoraria La Mesa Directiva estará facultada para otorgar membresías honorarias en el Sindicato. Estos miembros honorarios no serán elegibles para ocupar cargos ni para participar o votar en asuntos sindicales, elecciones, ratificación de contratos ni en la determinación de salarios o cuotas.

ARTÍCULO IV – Derechos de la membresía

Sección 1. Derechos de los miembros Los miembros de pleno derecho en regla del Local tendrán los siguientes derechos, entre otros, según lo establecido en estos Estatutos:

- el derecho a nominar candidatos o votar en elecciones o referéndums del Local;
- el derecho a asistir a las reuniones de miembros y a participar en las deliberaciones y votaciones sobre los asuntos de dichas reuniones;
- el derecho a reunirse libremente con otros miembros y a expresar opiniones, argumentos u opiniones; y a expresar opiniones en las reuniones sobre los candidatos en una elección del local o sobre cualquier asunto debidamente antes de la reunión;
- el derecho a la información sobre la gestión de los asuntos del Sindicato local.

ARTÍCULO V – Funcionarios y deberes

Sección 1. Funcionarios Los funcionarios del Local estarán compuestos por un Presidente, un Vicepresidente Ejecutivo, un Secretario-Tesorero, un primer y segundo Vicepresidente, así como los miembros de la Mesa Directiva y los Fideicomisarios. La Mesa Directiva puede crear cargos adicionales de vicepresidente para proporcionar puestos de liderazgo a los funcionarios de los locales que se fusionen o se afilien al Local.

Sección 2. Funciones del Presidente

- (a) El Presidente será el principal funcionario ejecutivo de esta organización y, sujeto a la supervisión de la Mesa Directiva, supervisará, conducirá y controlará todos los negocios y asuntos de esta organización y de sus funcionarios y empleados, y llevará a cabo las políticas establecidas por la Mesa Directiva. El Presidente tendrá el poder de contratar, suspender o despedir a todo el personal. Las demás funciones del Presidente incluirán: presidir todas las reuniones de este Sindicato y llevarlas a cabo conforme a estos Estatutos y la Constitución y Estatutos Internacionales; ejecutar las leyes y órdenes de los mismos; votar en todas las cuestiones siempre que su voto afecte al resultado;

nombrar todos los comités, salvo que se disponga lo contrario, en cuyos comités formará parte en virtud de su cargo; ser delegado en todas las convenciones y reuniones donde el Sindicato tenga derecho a representación; desempeñar responsabilidades de liderazgo a nivel ejecutivo necesarias para avanzar en el trabajo y misión del Sindicato, incluyendo pero no limitándose a, negociación de contratos, cabildeo político, estrategia de campaña, planificación e implementación de programas, capacitación de personal y líderes; y desempeñar todas las demás funciones que puedan ser asignadas por la Mesa Directiva o los miembros. El Presidente, junto con el Secretario-Tesorero, tendrá la autoridad para firmar cheques y documentos a favor o en nombre del Local.

- (b) El Presidente será el primer delegado en todas las convenciones a las que el Local tenga derecho a enviar delegados.
- (c) El Presidente será un empleado a tiempo completo del Local y su salario y otras compensaciones serán fijados por la Mesa Directiva.

Sección 3. Funciones del Vicepresidente Ejecutivo

- (a) El Vicepresidente Ejecutivo será el segundo funcionario ejecutivo de esta organización y informará y asistirá al Presidente en el funcionamiento del Sindicato. El Vicepresidente Ejecutivo supervisará al personal y desempeñará otras responsabilidades de liderazgo a nivel ejecutivo necesarias para avanzar en el trabajo y misión del Sindicato, incluyendo, pero no limitándose a, negociación de contratos, cabildeo político, estrategia de campaña, planificación e implementación de programas, capacitación de personal y líderes, y desempeñar otras funciones organizativas de alto nivel según sea necesario.
- (b) El Vicepresidente Ejecutivo actuará en lugar del Presidente en su ausencia y asumirá la Presidencia si el Presidente no puede completar su mandato. El Vicepresidente Ejecutivo será un empleado a tiempo completo del Local y su salario y otras compensaciones serán establecidos por la Mesa Directiva.
- (c) Los Vicepresidentes Ejecutivos actuarán como delegados en todas las convenciones a las que el Local tenga derecho a enviar delegados, siempre que haya plazas disponibles.

Sección 4. Funciones del Secretario-Tesorero

- (a) El Secretario-Tesorero deberá llevar un registro correcto e imparcial de los procedimientos de cada reunión del Sindicato y de los órganos de liderazgo, y será responsable de todos los registros y transacciones financieras. Las demás funciones del Secretario-Tesorero incluirán: recibir y desembolsar todos los fondos bajo la dirección de la Mesa Directiva; preparar un informe financiero anual para los miembros; preparar un informe financiero mensual para la Mesa Directiva; mantener abiertas sus cuentas para la inspección por parte de cualquier miembro de la organización; todas las demás funciones que puedan ser asignadas por la Mesa Directiva o los miembros o especificadas por estos Estatutos y la Constitución y Estatutos Internacionales. Además, el Secretario-Tesorero prohibirá los intereses comerciales o financieros de sus funcionarios y agentes, que estén en conflicto con la obligación fiduciaria de dichas personas hacia la organización. El Secretario-Tesorero, junto con el Presidente, tendrá la autoridad para firmar cheques en nombre del Sindicato. El Secretario-Tesorero deberá enviar prontamente al Tesorero Internacional copias de todos los informes de auditoría anuales y copias de todos los informes financieros que establezcan una declaración de pasivos y una declaración de ingresos y desembolsos que sean exigidos por la ley.
- (b) El Secretario-Tesorero será el segundo delegado en todas las convenciones a las que el Local tenga derecho a enviar delegados.
- (c) El Secretario-Tesorero será un empleado a tiempo completo del Local y su salario y otras compensaciones serán establecidos por la Mesa Directiva. Además de las funciones de Secretario-Tesorero descritas anteriormente, el Secretario-Tesorero desempeñará las responsabilidades de liderazgo a nivel ejecutivo necesarias para

avanzar en el trabajo y misión del Sindicato, incluyendo, pero no limitándose a, negociación contractual, cabildeo político, estrategia de campaña, planificación e implementación de programas y capacitación del personal y líderes según lo asigne el Presidente.

Sección 5. Funciones de los Vicepresidente(s) Miembro(s)

- (a) Los Vicepresidentes Miembros serán miembros que pagan las cuotas completas que actualmente formen parte de una sección de SEIU 925. Los Vicepresidentes Miembros serán miembros del Comité Ejecutivo de esta organización, que se reúne entre las reuniones de la Mesa Directiva para gestionar asuntos y tomar decisiones oportunas que no puedan esperar a las reuniones de la Mesa Directiva al completo.
- (b) Liderar comités de la Mesa Directiva y asistir al Presidente en funciones de alto nivel del Sindicato para avanzar en su trabajo y misión, incluyendo, pero no limitándose a, actuar como portavoz, liderar acciones, hacer cabildeo político y ser mentores y llevar a cabo capacitación según sea necesario.
- (c) Servir como representante, con pleno derecho al voto en juntas laborales, conferencias, convenciones u otras funciones, si el Presidente lo designa para ello.
- (d) Los Vicepresidentes actuarán como delegados en las convenciones a las que el Local tenga derecho a enviar delegados, siempre que haya plazas disponibles.

ARTÍCULO VI – Mesa Directiva; composición, competencias y funciones

Sección 1. Composición de la Mesa Directiva. La Mesa Directiva estará compuesta por el Presidente, el Vicepresidente Ejecutivo, el Secretario-Tesorero, el Vicepresidente(s) y representantes de las cuatro (4) divisiones del Local (Educación Superior, Educación K-12, Gobierno/Sin Ánimo de Lucro, Educación Temprana) de la siguiente manera: cada división tendrá un (1) miembro en la Mesa Directiva por cada cuatrocientos (400) miembros. A cada región geográfica dentro de cada división se le asignará al menos un (1) miembro en la Mesa Directiva.

La División de Educación Temprana también contará con dos representantes generales entre los proveedores de cuidado infantil familiar exentos de licencia. La Sección de Jubilados también podrá contar con un representante en la Mesa Directiva.

Sección 2. Elección de los miembros de la Mesa Directiva. Los miembros de la Mesa Directiva serán elegidos por la membresía general de la división del Local al que representan. En el caso del sector educativo K-12, los miembros de la Mesa Directiva serán elegidos por los miembros K-12 según su área geográfica definida a continuación. Los miembros de la Mesa Directiva cumplirán mandatos de tres (3) años y deberán permanecer como miembros en regla durante todo el mandato.

El sector educativo K-12 se dividirá en áreas geográficas con miembros elegidos para representar esa región en función de la fuerza numérica: Norte de King/Sur del condado de Snohomish; Sureste del condado de King; Este del condado de King; Olympic Peninsula; Condado de Snohomish; Condados de Skagit/Whatcom; y el Suroeste de Washington.

En el caso de la División de Educación Temprana, que incluye cuidado en centros y en casa, los miembros de la Mesa Directiva serán elegidos por las siguientes regiones en función de su fuerza numérica: Noroeste, Suroeste, King, Este y centro del estado.

La División de Educación Superior incluirá un representante por cada 400 miembros en las secciones combinadas de educación superior. La división también contará con un representante general entre el profesorado universitario.

El Representante de Jubilados será elegido directamente por los miembros de la Sección de Jubilados.

La Mesa Directiva puede crear cargos adicionales en la Mesa Directiva para proporcionar puestos de liderazgo a los funcionarios de los locales que se afilian al Local. Antes de la elección de funcionarios, la Mesa Directiva puede diseñar nuevamente las definiciones geográficas y el número de escaños en función de los cambios en el número de miembros y la distribución. La Mesa Directiva volverá a designar los escaños de manera que garantice una representación justa para todas las partes del Local.

Sección 3. Autoridad y poder de la Mesa Directiva. Salvo que se disponga lo contrario en estos Estatutos, la Mesa Directiva está autorizada y facultada para establecer las políticas generales del Local y adoptar un presupuesto para el Local. Tendrá la autoridad para gestionar, invertir, gastar, contribuir, utilizar y adquirir los fondos y propiedades del Local en la búsqueda y cumplimiento de los objetivos establecidos en la constitución del Sindicato Internacional y en estos Estatutos y resoluciones adoptadas en aplicación de los mismos. La Mesa Directiva está facultada, además de los demás poderes generales conferidos por estos Estatutos, para:

- (3.1) hacer o modificar, sujeto a la desaprobación por parte de los miembros, normas y reglamentos no incompatibles con estos Estatutos o la Constitución y los Estatutos Internacionales para la gestión y conducción de los asuntos de este Local;
- (3.2) fijar el salario y otras compensaciones del Presidente, el Vicepresidente Ejecutivo y el Secretario-Tesorero, y aprobar sus gastos razonables y los gastos razonables de otros funcionarios.
- (3.3) proveer el empleo de abogados, contables y otros servicios especiales o expertos que puedan ser requeridos para la organización; obtener una auditoría de los libros de esta organización por un contable público certificado al menos una vez al año;
- (3.4) en nombre del Local, sus funcionarios, empleados o miembros, iniciar, defender, comprometer, resolver, arbitrar, liberar o pagar los gastos y costes de cualquier procedimiento legal o acción de cualquier naturaleza, si a su juicio es necesario o deseable para proteger, preservar o promover los intereses de la organización;
- (3.5) confirmar los nombramientos del Presidente para cubrir todas las vacantes en cargos electos que surjan durante el mandato de dicho cargo conforme al ARTÍCULO IX;
- (3.6) realizar todas las transacciones comerciales y administrar y dirigir los asuntos del Local, salvo que se disponga lo contrario en el presente documento; delegar, cuando sea necesario, cualquiera de los poderes mencionados a cualquier funcionario para fines específicos y temporales y con la condición de que la acción de dicho funcionario o representante sea ratificada por la Mesa Directiva;
- (3.7) arrendar, comprar o adquirir de cualquier otra manera legal para y en nombre de la organización todos y cada uno de los bienes inmuebles u otros bienes, derechos y privilegios que se consideren necesarios para el desarrollo de sus asuntos y que la organización esté autorizada a adquirir a dicho precio o contraprestación y, en general, en dichos términos y condiciones que considere adecuados, y, a su discreción, pagarlos total o parcialmente en dinero o de otra manera, sujeto a autorización específica en una

reunión de miembros para dichos gastos, a excepción de los gastos rutinarios que no sean de carácter sustancial;

(3.8) vender o disponer de cualquier bien inmueble o personal, propiedad, derechos o privilegios pertenecientes a la organización cuando, a su juicio, ello contribuya a promover los intereses del Sindicato, sujeto a la aprobación (salvo en cuanto a la forma) en una reunión de miembros;

(3.9) crear, emitir y celebrar escrituras, hipotecas, acuerdos fiduciarios, contratos y documentos negociables garantizados por hipoteca o de otro modo, según lo dispuesto por resolución de la membresía, y realizar todo lo demás necesario para llevarlos a cabo en consecuencia;

(3.10) crear fideicomisos, cuyo propósito principal es proporcionar beneficios a los miembros o sus beneficiarios, y terminar y ejecutar los mismos, todo sujeto a la aprobación (salvo en cuanto a la forma) por parte de la membresía;

(3.11) determinar los miembros elegibles para votar en acuerdos y huelgas y la composición de otras reuniones de miembros y adoptar normas y reglamentos relativos a su conducta no incompatibles con la Constitución Internacional o estos Estatutos;

(3.12) determinar la forma en que se celebrarán los referéndums;

(3.13) afiliarse este Local a otros organismos u organizaciones según se le requiera o se considere en interés de este Local.

(3.14) realizar todos los actos, no expresamente autorizados en este documento, que sean necesarios o apropiados para la implementación de los deberes anteriores para la protección de la propiedad del Local en beneficio de la organización y los miembros;

(3.15) revisar y aprobar todas las resoluciones y cambios constitucionales que serán votados por los miembros antes de la votación de los miembros en una reunión ordinaria o extraordinaria; siempre que, sin embargo, las enmiendas constitucionales respaldadas por quinientos (500) miembros al día no necesiten la aprobación de la Mesa Directiva antes de la votación de los miembros en una reunión ordinaria o extraordinaria.

Sección 4. Investigación por incumplimiento del deber fiduciario. La Mesa Directiva tendrá el deber de investigar cualquier presunto incumplimiento del deber fiduciario cuando las circunstancias lo requieran y de tomar las medidas apropiadas si la investigación lo justifica.

Sección 5. Reuniones de la Mesa Directiva. La Mesa Directiva celebrará reuniones ordinarias al menos trimestralmente sin otro aviso distinto a este estatuto, en los horarios regulares que se determinen por resolución de la Mesa Directiva y podrá celebrar otras reuniones en el momento y lugar que determine el Presidente. No asistir a una reunión ordinaria de la Mesa Directiva sin notificar al Secretario-Tesorero sobre el(los) motivo(s) antes o después de la reunión constituye una ausencia injustificada. Una segunda ausencia injustificada consecutiva o la tercera ausencia injustificada durante el mandato será base para la destitución del cargo tras una audiencia.

Sección 6. Quórum de la Mesa Directiva. Una mayoría de la Mesa Directiva constituirá quórum para la tramitación de asuntos en cualquier reunión de la Mesa Directiva. La acción de la mayoría de la Mesa Directiva presente en una reunión en la que haya quórum será la acción de la Mesa Directiva. En caso de empate, el Presidente emitirá el voto decisivo.

Sección 7. Las reuniones de la Mesa Directiva están abiertas a los miembros. Las reuniones de la Mesa Directiva están abiertas a los miembros del Sindicato como observadores, salvo cuando se justifique una sesión ejecutiva de la Mesa Directiva. Los miembros deben pagar sus propios gastos al asistir a las reuniones de la Mesa Directiva.

Sección 8. Pago de gastos para los miembros de la Mesa Directiva. Por acción de la Mesa Directiva, a los miembros de la Mesa Directiva que no sean funcionarios o empleados remunerados a tiempo completo de la organización se les podrán pagar sus gastos, incluidos los salarios perdidos, si los hubiera, por la asistencia a cada reunión de la Mesa Directiva.

Sección 9. Acción de la Mesa Directiva entre reuniones. Para todos los asuntos que requieran acción por parte de la Mesa Directiva cuando esta no está en sesión formal, la Mesa Directiva puede actuar por correo electrónico, fax, carta o teléfono. Cuando se requiera una acción por parte de la Mesa Directiva, el Presidente puede obtenerla mediante correo electrónico, correspondencia o teléfono a los miembros de la Mesa Directiva y dichos miembros pueden tomar medidas sobre el asunto que se les haya presentado de la misma manera. Dichas acciones tomadas por la mayoría de los miembros de la Mesa Directiva constituirán una acción de la Mesa Directiva como si una reunión de la Mesa Directiva se hubiera celebrado formalmente.

Sección 10. Comités de la Mesa Directiva. La Mesa Directiva nombrará un comité de justicia social y económica (por ejemplo, EmBRACE), un comité de finanzas, un comité organizador y un comité de educación política (Comité de Acción Política) para asistir a la Mesa Directiva en estas áreas de actividad del Local. Se pueden crear otros comités ad hoc según sea necesario. Los miembros de la Mesa Directiva serán designados por el Presidente para presidir cada uno de estos comités. Las funciones de dichos comités serán determinadas por la Mesa Directiva conforme a la Constitución y los Estatutos Internacionales.

El Secretario-Tesorero Internacional será notificado puntualmente de la composición del comité de justicia social y económica, el comité de miembros jubilados, el comité organizador y el comité de educación política.

Sección 11. Comité Ejecutivo. Un Comité Ejecutivo de la Mesa Directiva estará compuesto por el Presidente, el Vicepresidente Ejecutivo y el Secretario-Tesorero, los Vicepresidentes de todo el Local y dos Vicepresidentes de cada División elegidos por la División y de la Mesa Directiva elegida al inicio de cada mandato. El Comité Ejecutivo se reunirá entre las reuniones de la Mesa Directiva para gestionar asuntos y tomar decisiones oportunas que no puedan esperar hasta las reuniones plenas de la Mesa Directiva.

ARTÍCULO VII – Consejo de Administración

Sección 1. Composición y funciones del Consejo de Administración. El Consejo de Administración estará compuesto por el Secretario-Tesorero y cuatro (4) miembros; uno elegido de cada uno de los cuatro sectores. Será deber de los Administradores examinar y auditar los libros del Local y, al menos anualmente, hacer inventario y verificar los valores, inversiones, cuentas bancarias y fondos en efectivo disponibles en ese momento. Desempeñar cualquier función o asignación del Presidente o de la Mesa Directiva.

Sección 2. Acceso a la información y responsabilidades. Los Administradores tendrán acceso completo y gratuito a todos los documentos, libros y otros registros necesarios para realizar su examen. Los Administradores asegurarán de que cada funcionario, empleado o representante del Local que deba estar bajo un bono lo esté en todo momento de conformidad con la ley aplicable. El Secretario-Tesorero del Sindicato Internacional puede ordenar el aumento o disminución del importe del bono cuando lo considere conveniente.

ARTÍCULO VIII – Asamblea de Liderazgo: Composición, competencias y funciones

Sección 1. Composición de la Asamblea de Liderazgo. La Asamblea de Liderazgo estará compuesta por el Presidente, el Vicepresidente Ejecutivo y el Secretario-Tesorero, los Vicepresidente(s), miembros de la Mesa Directiva, Administradores y líderes miembros electos de cada sección o unidad de negociación. Cada sección de veinte (20) o más miembros tendrá un (1) miembro en la Asamblea y un miembro adicional por cada 200 miembros que superen los primeros 200.

Sección 2. Elección de los miembros de la Asamblea de Liderazgo. Los miembros de la Asamblea de Liderazgo serán elegidos por los miembros de la sección o unidad de negociación que representan. Las secciones pueden enviar delegados alternativos para asegurar la representación.

Sección 3. Responsabilidades de la Asamblea de Liderazgo. La Asamblea de Liderazgo proporcionará un foro para la educación de los miembros, el desarrollo del liderazgo y el intercambio de información. Los miembros de la Asamblea de Liderazgo son responsables de brindar aportes sobre los objetivos del programa del Local y las estrategias para lograrlos, pueden actuar sobre cualquier tema que afecte a los miembros del Local y llevar a cabo acciones y objetivos del programa en sus secciones.

Sección 4. Reuniones de la Asamblea de Liderazgo. La Asamblea de Liderazgo se reunirá al menos una vez por año natural. Se pueden celebrar reuniones adicionales según lo determine el Presidente. Los gastos de los miembros electos de la Asamblea serán cubiertos por el Sindicato, dentro de las políticas y directrices establecidas por la Mesa Directiva. Una vez cada tres años en octubre, se celebrará una reunión de la Asamblea de Liderazgo junto con una asamblea general de miembros para aceptar nominaciones para los cargos de funcionarios.

Sección 5. Quórum de la Asamblea de Liderazgo. Una mayoría de la Asamblea constituirá quórum para la tramitación de asuntos en cualquier reunión de la Asamblea. La acción de la mayoría de la Asamblea presente en una reunión en la que haya quórum será la acción de la Asamblea. En caso de empate, el Presidente emitirá el voto decisivo.

Sección 6. Las reuniones de la Asamblea están abiertas a los miembros. Las reuniones de la Asamblea de Liderazgo están abiertas a la membresía general, que pueden asistir como observadores. Los miembros deben pagar sus propios gastos al asistir a las reuniones de la Asamblea.

ARTÍCULO IX – Nominaciones y elecciones

Sección 1. Nominaciones de los funcionarios. Las nominaciones de los funcionarios se realizarán en una Asamblea de Liderazgo en el mes de octubre de cada año electoral. Las nominaciones también pueden presentarse por escrito al Comité Electoral al menos un día antes de la reunión de nominaciones. Se dará un aviso razonable sobre el proceso de nominación y la reunión. Ninguna persona es elegible para presentarse para Presidente, Vicepresidente Ejecutivo y Secretario-Tesorero o Vicepresidente de todo el Local si no ha sido miembro en regla continuo de este Local durante al menos dos años previos a la nominación. Los miembros nominados deben estar presentes en la reunión en el momento de la nominación para poder aceptarlo; haber dado permiso por escrito para ser nominados antes de la reunión o aceptar las nominaciones por escrito en un plazo de dos días posteriores a la reunión. En caso de que solo se nomine a un candidato para cualquier cargo, no se celebrará ninguna elección para dicho cargo. Dicho candidato sin oposición será declarado elegido por aclamación.

Sección 2. Elecciones cada tres años. Las elecciones se celebrarán cada tres años, durante el mes de diciembre de cada año electoral. Los funcionarios electos asumirán el cargo el 1 de enero del año siguiente.

Sección 3. Votación en reuniones(es) de membresía o votación por correo. La elección se llevará a cabo en una o más reuniones de miembros o mediante votación por correo postal según determine la Mesa Directiva.

Sección 4. Comité Electoral. El Presidente nombrará un Comité Electoral, ninguno de los cuales será candidato a cargos, para determinar procedimientos adicionales de votación, incluyendo los siguientes:

- Los miembros recibirán un aviso mínimo de 30 días para las elecciones celebradas en las reuniones de miembros. Las elecciones se celebrarán por voto secreto entre los miembros en regla. No se harán adiciones de candidatos por escrito ni voto por poder.
- Los funcionarios que reciban el mayor número de votos serán declarados elegidos. Para aquellos escaños que tengan más de un miembro electo, los ganadores serán los que obtengan más votos en orden descendente.
- El Comité Electoral contará los votos e informará por escrito de los resultados al Presidente y al Secretario-Tesorero.

Sección 5. Cargos vacantes. En caso de que uno de los cargos, distinto de Presidente, quede vacante, el Presidente nombrará a un miembro para ocupar dicho cargo vacante durante el resto del mandato original. La Mesa Directiva votará para confirmar la nominación antes de que el candidato asuma el cargo. En caso de una vacante en el cargo de Presidente, el Vicepresidente Ejecutivo asumirá el cargo de Presidente durante el resto del mandato original.

Sección 6. Funcionarios como delegados a las convenciones. Cualquier funcionario del Local elegido conforme a los estatutos aplicables será considerado delegado elegible a cualquier convención a la que el Local tenga derecho a delegados. Si el número de funcionarios electos es menor que el número de delegados, se harán los arreglos para nominaciones y elección por voto secreto, si es necesario. Si el número total de funcionarios es mayor que el número de delegados permitidos, entonces los funcionarios asistirán como delegados en el orden indicado: Presidente, Vicepresidente Ejecutivo y Secretario-Tesorero, Primer Vicepresidente, Segundo Vicepresidente, Asiento 1 de la División de Educación Superior, Asiento 1 de la División K-12, Asiento 1 de Gobierno Local / Organizaciones sin ánimo de lucro 1; Asiento 1 de Aprendizaje Temprano; Asiento 1 de la Sección de Jubilados; Asiento 2 de Educación Superior, y así sucesivamente, continuando en ese orden descendente. Cada escaño se nombrará por división en orden numérico basado en el número de votos recibidos por cada miembro electo de la Mesa Directiva, en orden descendente.

ARTÍCULO X – Cuotas

Sección 1. Ingresos. Los ingresos del Local se derivarán de cuotas mensuales y otras tasas o fuentes que puedan ser aprobadas por la Mesa Directiva.

Sección 2. Aumentos en las cuotas. Cualquier aumento en la tasa de las cuotas o tasas de iniciación, o la imposición de cuotas generales o especiales que no hayan sido exigidas por la Constitución y los Estatutos del Sindicato Internacional, será, cuando lo requiera la ley aplicable, determinado por la Mesa Directiva, sujeto a la aprobación por parte de los miembros mediante voto secreto tras un aviso razonable en una reunión ordinaria o por votación postal.

En caso de un referéndum sobre cuotas, la Mesa Directiva puede nombrar un comité electoral para establecer procedimientos de votación que incluyan, pero no se limiten a los siguientes:

- Se enviará un aviso escrito a cada miembro al menos treinta (30) días antes de la(s) reunión(es) en la que los miembros votarán sobre un cambio en las cuotas.

- La votación será por voto secreto de los miembros en regla y la mayoría entre los votantes decidirá el asunto.

Sección 3. Razones para reducir o eximir las cuotas. Las tasas y cuotas de este local pueden ser reducidas o eximidas por la Mesa Directiva con el fin de organizar y/o aceptar como miembros a personas que hayan pagado tarjetas de membresía o retirada de otro local de SEIU.

Sección 4. Impuesto per cápita obligatorio. Este Local pagará un impuesto per cápita al Sindicato Internacional por cualquier persona de la que reciba ingresos. La tarifa per cápita será fijada por el Sindicato Internacional.

Sección 5. Consecuencias de no pagar cuotas. Cualquier miembro que no pague las cuotas requeridas del Local en o antes del último día del mes en que se deben pagar será suspendido automáticamente de la membresía y de todos los derechos y privilegios de dicha membresía en el Local y en el Sindicato Internacional.

Sección 6. Responsabilidad del miembro para pagar cuotas. Toda la responsabilidad del pago de cuotas al Local dentro del plazo requerido por las disposiciones de este artículo es responsabilidad exclusiva de cada miembro individualmente y no puede ser delegada al Local ni a ninguno de sus representantes ni a ninguna persona, ya sean delegados, delegados sindicales u otros.

ARTÍCULO XI – Estructura de las secciones y reuniones de miembros

Sección 1. Establecimiento de secciones y elección de líderes. Sujeto a la aprobación por parte de la Mesa Directiva, se establecerá una sección para cada unidad de negociación, o para unidades de negociación combinadas, o grupos de trabajadores con un empleador o industria común, que estén en una situación similar, o para miembros jubilados, según lo aprobado por la Mesa Directiva. Cada sección elegirá a los delegados y miembros de la Asamblea de Liderazgo de acuerdo con la fórmula establecida por estos Estatutos. Cada sección elegirá o reclutará y nombrará líderes de los lugares de trabajo y otros cargos de liderazgo según sea necesario.

Sección 2. Reuniones de miembros de las secciones. Se animará a cada sección a celebrar reuniones de miembros de forma regular, pero en ningún caso menos de una al año en otoño. La Mesa Directiva puede establecer directrices e incentivos para la celebración de esas reuniones.

Sección 3. Reuniones extraordinarias de miembros. Las reuniones extraordinarias de miembros pueden ser convocadas por el Presidente o la Mesa Directiva. Cincuenta (50) miembros constituirán quórum en cualquier reunión extraordinaria.

Sección 4. Aviso razonable de reuniones extraordinarias de miembros. Se enviará un aviso razonable de las reuniones extraordinarias de miembros a cada miembro del Local. En la reunión sólo se considerarán los asuntos especificados en la convocatoria para la reunión extraordinaria.

ARTÍCULO XII – Negociación colectiva

Sección 1. Autoridad de los comités de negociación de las secciones. La autoridad para negociar colectivamente para la sección o unidad de negociación recaerá en un Comité de

Negociación, que estará compuesto por miembros seleccionados de la sección o unidad de negociación y representantes del Local. La sección local proporcionará capacitación y apoyo al personal para el proceso de negociación colectiva.

Sección 2. Ratificación de contratos por parte de los miembros de la sección. Los resultados de cualquier negociación colectiva estarán sujetos a ratificación por parte de los miembros de la unidad de negociación. Tras la ratificación, el Comité de Negociación y un funcionario del Local firmarán un contrato.

Sección 3. La autoridad para convocar huelga recae en el Comité de Negociación con la aprobación de la Mesa Directiva. Para que se convoque una huelga, esta debe ser autorizada mediante una votación de ratificación de dos tercios de los miembros afectados que participan en la votación bajo las siguientes condiciones:

1. Se debe notificar oportunamente a cada miembro afectado de que se está celebrando una votación de huelga, ya sea en reuniones convocadas para este fin o mediante una boleta por correo postal.
2. Un mínimo del 30% de los miembros afectados debe participar en la votación.
3. El liderazgo de la sección puede votar para establecer un umbral más alto para la participación de los miembros en una votación de huelga si así lo desean, sujeto a la aprobación por parte de la Mesa Directiva.

Sección 4. Notificación de huelga al Sindicato Internacional. El Local no deberá convocar una huelga sin notificación previa al Presidente Internacional, o cuando no sea posible avisar previamente, sin notificación lo antes posible tras el inicio de la huelga. Si el Local no da dicha notificación, el Presidente Internacional puede negar la aprobación de la huelga.

ARTÍCULO XIII – Responsabilidad de los miembros ante el Sindicato Local

Sección 1. Obligación de los miembros hacia los estatutos y los demás miembros. Todo miembro, en virtud de su membresía en este local, está obligado a cumplir con estos Estatutos y la Constitución y los Estatutos Internacionales en relación con los derechos, deberes, privilegios e inmunidades que otorgan. Cada miembro cumplirá fielmente con dichos deberes y obligaciones y no interferirá en los derechos de sus compañeros miembros.

Sección 2. Autoridad del Local respecto a los miembros. Todo miembro, en virtud de su pertenencia a la Sección, autoriza a la Sección a actuar como representante exclusivo de negociación con pleno poder exclusivo para firmar acuerdos con el empleador que regulen los términos y condiciones laborales y para actuar en nombre del miembro y tener la autoridad final para presentar, tramitar y ajustar cualquier queja, dificultad o disputa que surja bajo cualquier acuerdo de negociación colectiva o fuera de empleo con dicho empleador, de la manera que el Local o sus funcionarios consideren en el mejor interés del Local. El Local y sus funcionarios y representantes pueden negarse a tramitar cualquier queja o disputa si, en su criterio razonable, dicha queja o disputa carece de fundamento.

Sección 3. Responsabilidades de los miembros hacia los funcionarios y representantes del Local. Ningún miembro podrá interferir con los funcionarios o representantes electos de esta organización en el desempeño de sus funciones y cada miembro, cuando se le solicite, prestará la asistencia y apoyo en el desempeño de las funciones que se le requieran, siempre que esto no interfiera con sus derechos individuales como miembros. Cada miembro y funcionario deberá cumplir con los términos y condiciones de los acuerdos de negociación colectiva pertinentes y abstenerse de cualquier conducta que interfiera con el desempeño de las obligaciones legales o contractuales por parte del Local.

Sección 4. No habrá doble sindicalismo, desafiliación ni disolución del Sindicato. Ningún miembro podrá ejercer el sindicalismo dual ni promover el sindicalismo dual o la desafiliación, ni ningún miembro tomará parte en la actividad para asegurar la disolución del Local como representante de negociación colectiva de cualquier empleado.

ARTÍCULO XIV - Debido proceso

Para asegurar la protección de los miembros frente a la presentación de cargos frívolos, se aplicarán los siguientes procedimientos:

Sección 1. Procedimientos para que los miembros presenten quejas contra otros miembros. Siempre que un miembro presente quejas contra cualquier miembro o funcionario del Local 925, dichos cargos deben ser específicos y presentarse por escrito en duplicado con el Secretario-Tesorero, especificando la naturaleza de la infracción implicada. Se entregará una copia escrita de dichos cargos al acusado, ya sea personalmente o por correo registrado o certificado directamente a la última dirección conocida del acusado, al menos diez (10) días antes de la audiencia de los cargos. En todos los casos, a la parte acusada se le dará un tiempo razonable para preparar su defensa y se le concederá una audiencia completa y justa.

Sección 2. Base para los cargos. La base de los cargos y los remedios estará regida por las disposiciones de la Constitución y los Estatutos del Sindicato Internacional.

Sección 3. Audiencia sobre los cargos. El Presidente nombrará al menos a un miembro de la Mesa Directiva como oficial de audiencias, y podrá nombrar funcionarios de audiencia adicionales tanto de la Mesa Directiva como de entre los miembros.

Sección 4. Decisión de la audiencia. La decisión de los oficiales de audiencia será considerada definitiva, salvo que la persona o individuos contra quienes se haya emitido dicha decisión hayan presentado ante el Secretario-Tesorero una solicitud por escrito para apelar la decisión ante la Mesa Directiva del Sindicato en un plazo de (15) días, de conformidad con las disposiciones de la Constitución y los Estatutos Internacionales, y las apelaciones adicionales deberán presentarse conforme a la Constitución y los Estatutos Internacionales. Si el miembro acusado o que formula tales acusaciones es miembro de la Mesa Directiva, no participará en la toma de decisión.

Sección 5. Abogado autorizado por el miembro. Todo miembro acusado podrá contar con un abogado u otro miembro de esta sección local que lo represente en la presentación de su defensa.

ARTÍCULO XV – Derechos de propiedad

Sección 1. Títulos de propiedad. El título de todos los bienes, fondos y demás activos de este Local será en todo momento transferido a la Mesa Directiva para el uso conjunto por parte de los miembros de este Sindicato, pero ningún miembro tendrá ningún derecho de propiedad, título o interés separable sobre el mismo.

Sección 2. Sin derecho a participación en la propiedad por parte de los miembros. La membresía en esta organización no otorga a ningún miembro derecho, título ni interés alguno sobre la propiedad de este Local, incluidos sus fondos.

ARTÍCULO XVI - Afiliaciones

Este Local se afiliará a las federaciones laborales estatales y locales, cuando existan, así como

al Consejo Estatal de Empleados de Servicios y otras divisiones correspondientes, según lo determine el Sindicato Internacional.

ARTÍCULO XVII - Disolución

Este Local no puede disolverse, separarse ni desvincularse mientras haya siete (7) miembros disidentes. En caso de secesión, disolución o desafiliación, todas las propiedades, fondos y activos, tanto inmuebles como personales, de este Local pasarán a ser propiedad del Sindicato Internacional. Bajo ninguna circunstancia este Local podrá distribuir sus fondos, activos o propiedades individualmente entre sus miembros.

ARTÍCULO XVIII – Vinculación por bonos

Todo funcionario o representante de esta sección local que gestione fondos u otros bienes de esta organización deberá estar vinculado por un bono conforme a los requisitos de la Constitución y los Estatutos Internacionales y las leyes aplicables. La cantidad de bono exigida a cada persona será determinada por la Mesa Directiva, y los cargos de primas se pagarán con los fondos generales del Sindicato. El Secretario-Tesorero del Sindicato Internacional puede ordenar el aumento o disminución del importe del bono cuando lo considere conveniente.

ARTÍCULO XIX - Cláusula de salvaguarda

Si alguna disposición de estos Estatutos es modificada o declarada inválida o inoperativa por cualquier autoridad competente del poder ejecutivo, judicial o administrativo del gobierno federal o estatal, la Mesa Directiva tendrá la autoridad para suspender la aplicación de dicha disposición durante el periodo de su invalidez o modificación y sustituirla por una disposición que responda a las objeciones a su validez y que esté de acuerdo con la intención y el propósito de las disposiciones inválidas o modificadas.

Si algún artículo o sección de estos Estatutos fuera modificado o declarado inválido por aplicación de la ley o por cualquier tribunal de jurisdicción competente, el resto de estos Estatutos o la aplicación de dicho artículo o sección a personas o circunstancias, distintas de aquellas que hayan sido declaradas inválidas o modificadas, no se verá afectado por ello.

ARTÍCULO XX - Enmiendas

Sección 1. Procedimiento para enmiendas a la Constitución y los Estatutos. La Constitución y los Estatutos de este Local pueden ser enmendados en una reunión especial de miembros o por votación postal. Las enmiendas propuestas deberán ser presentadas por escrito, ya sea por la Mesa Directiva o por un tercio de todas las secciones tras una mayoría de votos de los miembros en dichas secciones. La enmienda propuesta deberá presentarse a los miembros al menos un mes antes de la(s) reunión(es) y deberá recibir un voto de dos tercios para su adopción.

Ninguna enmienda será válida ni entrará en vigor hasta que sea aprobada por el Sindicato Internacional.

Sección 2. Subordinación de la Constitución y los Estatutos Locales. La Constitución y los Estatutos de este Local deberán estar en todo momento subordinados a la Constitución y los Estatutos Internacionales, según se modifiquen.

APENDICE B: DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS DEL SEIU EN EL TRABAJO

El derecho a tener un trabajo que sea valioso para la sociedad, personalmente satisfactorio para el trabajador, y que proporcione *Derechos* un nivel de vida digno, un lugar de trabajo sano y seguro, y la máxima seguridad laboral posible.

El derecho a tener una voz significativa y protegida en el diseño y la ejecución del propio trabajo y en la planificación a largo plazo por parte de su empleador, así como la capacitación necesaria para participar en dicha planificación.

El derecho a un trato justo y equitativo en el trabajo.

El derecho a participar equitativamente en las ganancias de su empleador.

El derecho a participar plenamente en el trabajo del Sindicato sobre el alcance, el contenido y la estructura del propio puesto de trabajo.

La responsabilidad de participar en los esfuerzos del Sindicato para establecer y mantener los principios y valores colectivos para una participación efectiva en el lugar de trabajo.

Responsabilidades

La responsabilidad de reconocer y respetar los intereses de todos los miembros del Sindicato al tomar decisiones sobre objetivos sindicales.

La responsabilidad de estar informado sobre la industria en la que se trabaja y sobre las fuerzas que afectarán a la condición de los trabajadores de la industria.

La responsabilidad de participar plenamente en los esfuerzos del Sindicato para ampliar la voz de los trabajadores en el trabajo.

La responsabilidad de aportar de manera plena y justa los talentos y esfuerzos propios en el trabajo y de reconocer los objetivos legítimos de su empleador.

APENDICE C: CODIGO DE ETICA Y POLITICA DE CONFLICTO DE INTERESES DEL SEIU

Aprobado por la Junta Ejecutiva Internacional del SEIU, 13 de junio de 2009

Aprobado por la Junta Ejecutiva Internacional del SEIU en su version revisada, 21 de enero de 2016

Aprobado por la Junta Ejecutiva Internacional del SEIU en su version revisada, 22 de mayo de 2024

Preamble **PARTE A: PREAMBULO**

El Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU) cree en la dignidad y el valor de todas las empleadas. Nos hemos dedicado a mejorar la vida de los trabajadores y sus familias ya crear una sociedad mas justa y humana. Nos comprometemos a perseguir la justicia para todos y, en particular, a aportar justicia economica y social a los mas explotados de nuestra comunidad. Para lograr nuestra mision, debemos desarrollar lideres altamente capacitados y motivados en todos los niveles del Sindicato, que reflejen a los miembros en toda su diversidad.

Deber para con los miembros Los miembros del Sindicato depositan una enorme confianza en sus lideres. Los gerentes y funcionarios electos del SEIU no solo tienen obligaciones fiduciarias con los miembros del Sindicato; dado el proposito moral de nuestra mision, los lideres del SEIU deben a los miembros el mas alto nivel de comportamiento etico en el ejercicio de todas las decisiones de liderazgo y asuntos financieros en nombre de los miembros. Los miembros tienen derecho a una administracion adecuada de los fondos sindicales ya la transparencia en el gasto de las cuotas sindicales. El abuso y el uso inadecuado de los recursos o de la autoridad de liderazgo socavan la confianza que los miembros tienen en el Sindicato y lo debilitan. La corrupcion en todas sus formas no sera tolerada en el SEIU. EsteCodigo de Etica y Politica de Conflicto de Intereses (el "Codigo" o el "Codigo del SEIU") fortalece las reglas de conducta etica, las practicas organizativas y las normas de aplicacion del Sindicato y, por lo tanto, mejora la capacidad del Sindicato para cumplir su importante mision.

Responsabilidad Reconocemos que ningun codigo de etica puede evitar que algunas personas incumplan las normas de comportamiento etico. Tambien sabemos que el Codigo del SEIU no es en si mismo una medida suficiente para mantener una cultura etica en todo el Sindicato. A fin de lograr los objetivos para los que se cre6 este Codigo, debemos establecer sistemas de rendicion de cuentas para todas los lideres electos y el personal. Estos sistemas deben incluir controles y equilibrios adecuados y procedimientos de operacion interna que minimicen tanto las oportunidades de uso indebido o abuso como la percepcion de ambos, para el gasto de fondos del

sindicato y el ejercicio de la autoridad para la toma de decisiones. Los sistemas también deben incluir disposiciones adecuadas para la capacitación sobre la comprensión y aplicación de este Código. De manera más amplia, subrayamos la importancia del rango de normas, prácticas y valores descritos en "Una cultura ética sólida", Sección A de las Políticas de Ética y Normas del SEIU, que se implementó con el Código en 2009.

En particular, el SEIU se compromete a proporcionar vías significativas para la implicación y participación de los miembros en nuestro Sindicato. Los Derechos y responsabilidades de los miembros del SEIU en el Sindicato es una fuente importante de derechos y obligaciones de los miembros del SEIU. Su aplicación exclusiva a través de los procedimientos establecidos en el Artículo XVII de la Constitución y Estatutos del SEIU refleja un compromiso con los principios democráticos que siempre han regido al SEIU. Las numerosas protecciones del Artículo XVII contra las medidas disciplinarias arbitrarias o ilegales de los miembros también constituyen un ingrediente esencial de la vida democrática del Sindicato. Del mismo modo, el requisito de que los organismos afiliados celebren reuniones periódicas de los miembros, establecido en el Artículo XV, Sección 5 de la Constitución, es otro elemento importante en el funcionamiento democrático del SEIU. Finalmente, las disposiciones contra la discriminación y el acoso por motivos de raza, credo, color, religión, sexo, expresión de género, orientación sexual, nacionalidad, estatus de ciudadanía, estado civil, ascendencia, edad y discapacidad contenidas en el Artículo 111, Sección 4 de la Constitución del SEIU y en las constituciones y estatutos de los organismos afiliados, la Política y Procedimiento Antidiscriminación y Antiacoso del SEIU y políticas similares de los organismos afiliados prohíben conductas en detrimento de la creencia histórica del SEIU de que nuestra fuerza proviene de nuestra unidad y diversidad y que no debemos ser divididos por fuerzas de discriminación.

Se espera que las personas sujetas a este Código cumplan con las leyes estatales y federales, la Constitución y Estatutos del SEIU y de sus organismos afiliados, y las políticas antidiscriminatorias y contra el acoso del SEIU y de sus organismos afiliados como parte integral de nuestro compromiso de sostener una cultura ética y los más altos estándares de conducta en todo el Sindicato. Las violaciones de estas leyes y políticas son violaciones éticas; sin embargo, estas violaciones deben abordarse a través de las vías previstas por

Protecciones y responsabilidades de los miembros

Otras fuentes de autoridad

Infracciones de ética fuera del Código

las leyes y políticas aplicables y no a través del Código, a menos que también se aleguen violaciones de este Código. En particular, el único mecanismo de ejecución para asuntos cubiertos por las Constituciones y Estatutos del SEIU o de sus organismos afiliados es el que se establece en dichos documentos, a menos que también se aleguen violaciones de este Código. Por último, las reclamaciones que surjan en virtud de convenios colectivos están excluidas de la aplicación de este Código, a menos que también se aleguen violaciones de este Código. El alcance y las normas de este Código se establecen en las siguientes secciones.

*Aplicabilidad
al Sindicato
Internacional*

Sección 1. Aplicabilidad al Sindicato Internacional. El Código del SEIU es en lo sucesivo aplicable en su totalidad a todos los funcionarios, miembros de la Junta Ejecutiva y empleados del SEIU. Estas personas se denominan aquí "personas cubiertas".

SEIU anexará o adjuntará el Código en su totalidad a su Constitución y Estatutos en su próxima y todas las futuras publicaciones.

*Aplicabilidad
a los organismos
afiliados*

Sección 2. Aplicabilidad a los organismos afiliados al SEIU. Por promulgación de la Junta Ejecutiva Internacional del SEIU, el Código del SEIU es aplicable en su totalidad a todos los funcionarios, miembros de la Junta Ejecutiva y empleados de todos los organismos afiliados y sindicatos locales fundados por el SEIU ("organismos afiliados" en el presente). Estas personas se denominan aquí "personas cubiertas".

*Responsabilidades
de los organismos
afiliados*

(a) Cada organismo afiliado garantizará que el Código se extienda a todos los empleados tan pronto como sea factible, pero en ningún caso después de finales de 2020.

(b) Cada organismo afiliado anexará o adjuntará el Código en su totalidad a su Constitución y Estatutos en su próxima y todas las futuras publicaciones.

(c) Dondequiera que se haga referencia aquí al SEIU o a un programa, departamento o puesto del SEIU, la referencia correspondiente es al organismo afiliado en particular o a su programa, departamento o puesto equivalente.

(d) Cada organismo afiliado es responsable de hacer cumplir el Código y educar a las personas cubiertas sobre el Código de manera coherente con los términos del Código, sujeto a asistencia y supervisión del SEIU.

(e) El Código no pretende restringir a ningún organismo afiliado

de adoptar estándares mas altos y mejores practicas, sujeto a la aprobación de le defensore de etica del SEIU.

PARTE B: OBLIGACIONES GENERALES

Seccion 3. Obligación de las personas cubiertas.

(a) Compromiso con el C6digo. El SEIU y cada organismo afiliado proporcionaran una copia del C6digo a cada persona cubierta. Es deber y obligación de las personas cubiertas proporcionar un acuse de recibo anual de recepci6n de una copia de este C6digo, que lo han revisado y entendido, y que aceptan cumplirlo.

*Obligaciones
de las personas
cubiertas*

*Acuse de recibo
anual*

(b) Deber de divulgaci6n. Las personas cubiertas deberan divulgar a le defensore de etica del SEIU o a le enlace de etica del organismo afiliado, describes en la Parte F de este C6digo, cualquier conflicto de intereses o apariencia de conflicto, que surja cuando su deber primordial para con los intereses de les miembros se vea potencialmente comprometido par un interes contrapuesto, incluyendo, entre otros, un interes, relaci6n o transacci6n a los que se hace referencia en este C6digo. Los conflictos reales, percibidos y potenciales deben revelarse en el momenta en que las personas cubiertas tengan conocimiento de ellos.

*Deberde
divulgaci6n*

*Conflicto de
intereses,
definici6n*

(c) Descalificaci6n para prestar servicios al SEIU o a un organismo afiliado. Ninguna persona podra desempenar el cargo de funcionarie o empleade directive del SEIU ode cualquier organismo afiliado que haya sido condenada por cualquier delito grave que implique la imposici6n de lesiones corporales graves, o el abuso o uso indebido del cargo o empleo de dicha persona en una organizaci6n laboral para buscar u obtener ganancias ilegales a expensas de les miembros, salvo las excepciones limitadas establecidas por la ley federal aplicable.

*Descalificaci6n de/
serv,c,o*

PARTE C: ACTIVIDADES COMERCIALES V FINANCIERAS

Seccion 4. Deber general de proteger los fondos de les miembros; derecho de les miembros a examinar los registros.

*Protecci6n de
las fondos de /es
miembros*

(a) Los activos y fondos de una organizaci6n laboral se mantienen en fideicomiso para el beneficio de les miembros. Les miembros tienen derecho a que se les garantice que esos activos y fondos se gastan con fines correctos y apropiados. El

Deber fiduciario

Sindicato llevara a cabo sus funciones de propiedad, incluidos todos los contratos de compra o venta o de disposición de servicios significativos, de manera coherente con este Código. Tades los funcionarios, miembros de la Junta Ejecutiva y empleados del SEIU y de las organismos afiliados al SEIU, ya sean electes o designades, tienen la confianza y el deber fiduciario de servir honesta y fielmente a las mejores intereses de les miembros.

*Revision
de registros*

(b) De conformidad con la Sección 201 de la Ley de Notificación y Divulgación Obrero-Patronal, el SEIU permitira que une miembro, par causa justificada, examine las libros, registros y cuentas necesarios para verificar el informe financiero anual del SEIU en virtud de dicha sección al Departamento de Trabajo de EE.UU.

(c) Los organismos afiliados compuestos unicamente par miembros empleados par organismos gubernamentales permitiran a une miembro examinar su informe financiero presentado a un organismo estatal y, en consonancia con la ley estatal y par causa justificada, examinar las libros, registros y cuentas necesarios para verificar el informe financiero del organismo afiliado.

*Intereses y
transacciones
financieros*

Sección 5. Intereses y transacciones financieros prohibidos. Las personas cubiertas no tendran, a su lea! saber y entender, un interes financiero ode propiedad sustancial que entre en conflicto con su deber fiduciario.

*Interes financiero
o de propiedad
sustancial,
definición*

(a) En terminos de estas reglas, un "interes financiero ode propiedad sustancial" es aquel que contribuye de manera significativa al bienestar financiero de la persona o le permite afectar o influir significativamente en el curso de la toma de decisiones de la entidad comercial.

(b) Un "interes financiero ode propiedad sustancial" no incluye acciones en un plan de compra, plan de participación en las beneficios, plan de propiedad de acciones para empleados (ESOP) o fideicomiso ciego. Tampoco prohíbe a las personas cubiertas poseer, a través de un fondo mutuo u otro vehículo de inversión similar, las acciones cotizadas en bolsa de cualquier empleador con el que el SEIU o un organismo afiliado participe en negociaciones colectivas o haga negocios o que el SEIU o un organismo afiliado intente organizar, siempre que todas las transacciones que afecten

a dichos intereses sean coherentes con las tasas y terminos establecidos par el mercado abierto.

(c) No esta permitido que ninguna de las personas cubiertas haga lo siguiente: *Prohibiciones*

(1) Tener a sabiendas un interes financiero ode propiedad sustancial en cualquier entidad que participe en negociaciones colectivas con el SEIU o cualquiera de sus organismos afiliados; *Empleadores*

(2) Influir o intentar influir o participar de cualquier manera en una decision en cuanto a las relaciones del SEIU o de un organismo afiliado con une proveedore, firma u otra entidad o persona en el cual la persona cubierta, su pariente, cónyuge o socie comercial tenga una propiedad sustancial o interes financiero; *Proveedores*

(3) Participar en cualquier transacción par cuenta propia con el SEIU o cualquiera de sus organismos afiliados, coma la compra de propiedades al SEIU o la venta de propiedades al SEIU, sin la aprobaci6n informada de le secretarie-tesorere internacional (ode le tesorere del organismo afiliado, segun corresponda), obtenida tras la completa divulgaci6n, incluida una tasaci6n independiente del valor justo de mercado de la propiedad que se va a comprar o vender. *Transacci6n par cuenta propia*

(d) Para garantizar el cumplimiento de esta Secci6n, las personas cubiertas estan obligadas a divulgar cualquier interes, transacci6n o participaci6n cubierta par esta Secci6n de conformidad con la Secci6n 3(b) de este C6digo. *Divulgaci6n*

Secci6n 6. Pagos y regalos de empleadores, proveedores y miembros. *Pagos y regalos*

(a) Las personas cubiertas no aceptaran a sabiendas ningun pago, beneficio u obsequio de valor financiero superior al mfnimo dadas las circunstancias presentadas par cualquier empleadore que participe o busque participar en negociaciones colectivas con el SEIU o un organismo afiliado, o de cualquier empresa o firma profesional que haga negocios o busque hacer negocios con el SEIU o un organismo afiliado. *Prohibiciones, excepcwnes*

(1) Esta secci6n no se extiende a los pagos y beneficios que sean proporcionados a las personas cubiertas par empleadores prohibides coma compensaci6n par su *Empleo regular*

empleo principal y regular.

<i>Pago par serv, cws</i>	(2) Esta Sección no se extiende a los trabajos y servicios que las personas cubiertas realicen para empleadores o empresas prohibidos a tiempo parcial, mediante una transacción en condiciones de igualdad y por el pago normal y habitual por dichos trabajos o servicios.
<i>Eventos de políticas públicas</i>	(3) Esta sección no se extiende a la participación en actos organizados por funcionarios públicos en los que se analicen asuntos de políticas públicas.
<i>Artículos o perecederos</i>	(4) Con respecto a artículos perecederos que sean más que lo considerado mínimo pero que no sea viable devolver, como los alimentos, se considerará cumplimiento de esta Sección desechar dicho artículo o colocarlo en una zona común para que los miembros y el personal lo disfruten. Si el obsequio se desecha o se disfruta de forma comunitaria, se recomienda que se informe a la persona que envió el obsequio sobre esta acción para disipar la apariencia de cualquier conflicto de intereses por parte de cualquier persona cubierta y para desalentar la repetición.
<i>Recomendación de informar a quien envía el obsequio</i>	
<i>Ética, pagos y regalos</i>	(b) Las personas cubiertas no aceptarán a sabiendas pagos u obsequios personales de ningún miembro, en ausencia de una relación personal independiente de la relación entre el Sindicato y el miembro, salvo un obsequio de valor financiero mínimo. Esta disposición no se aplica a las contribuciones a campañas para funcionarios sindicales realizadas de conformidad con la Constitución y los Estatutos del SEIU.
<i>Conversión prohibida</i>	Sección 7. Conversión de los fondos y la propiedad del Sindicato. Las personas cubiertas no utilizarán, convertirán ni desviarán ningún fondo u otra propiedad perteneciente al SEIU para beneficio o ventaja personal de dicha persona.
<i>Terceros</i>	Sección 8. Aplicabilidad a terceros. Los principios de este Código se aplican a aquellas inversiones y actividades de terceros que monten un subterfugio para ocultar los intereses financieros de los funcionarios o empleados del SEIU o para eludir las normas de este Código.
<i>Préstamos prohibidos</i>	Sección 9. Prohibición de determinados préstamos. El SEIU no hará préstamos a ningún funcionario o empleado, ni a ninguno de sus familiares que en cualquier momento excedan los \$2,000 en endeudamiento total por parte de dicho funcionario, empleado o

miembro de su familia.

PARTED: FONDOS DE BENEFICIOS Y ORGANIZACIONES RELACIONADAS

Sección 10. Obligación de las personas cubiertas.

(a) Fondos de Beneficios.

*Fondos de
Beneficios
Definición*

(1) A efectos de esta Sección::

- a. Un "fondo o plan de beneficios" significa un fondo o plan de beneficios de jubilación, salud o bienestar patrocinado por el SEIU o un organismo afiliado, o en el que participe el SEIU o un organismo afiliado.
- b. Se aplica la definición de "propiedad sustancial o interés financiero" prevista en la Sección 5.

(2) Las personas cubiertas que desempeñen un cargo fiduciario con respecto a o ejerzan responsabilidades o influencia en la administración de un fondo o plan de beneficios no deberán:

*Fiduciaries de/
fondo,
prohibiciones*

- a. Tener intereses financieros sustanciales o vínculos personales comprometedores con cualquier gestor de inversiones, compañía de seguros, corredor, consultor u otra empresa o persona que haga negocios o intente hacer negocios con el fondo o plan;
- b. Aceptar cualquier pago personal de cualquier empresa o firma profesional que haga negocios o pretenda hacer negocios con el fondo o el plan, salvo el pago contractual por el trabajo realizado; o
- c. Recibir compensación de cualquier tipo por servicios como empleado representante o fideicomisario laboral designado para un fondo o plan, excepto por el reembolso de gastos razonables en las que se haya incurrido adecuada y realmente y que se proporcionen uniformemente a dichos representantes o fideicomisarios, con la salvedad de que no constituye una violación de esta disposición el hecho de que un funcionario o empleado directivo que no sea empleado a tiempo completo del SEIU o de un organismo afiliado sea un empleado legalmente remunerado de un fondo o plan si dicho empleo es

*Intereses
y vínculos
persona/es*

Pago personal

*Compensación,
exclusiones*

coherente con las restricciones legales aplicables y se divulga plenamente a través de informes apropiados.

Divulgación

- (3) Para garantizar el cumplimiento de esta Sección, todas las personas cubiertas deberán revelar cualquier interés, transacción o relación cubierta por esta Sección de conformidad con la Sección 3(b) de este Código.

Descalificación

- (4) Ninguna persona podrá desempeñar un cargo fiduciario o ejercer responsabilidades en la administración de un fondo o plan de beneficios para empleados que haya sido condenada por un delito grave que implique la imposición de lesiones corporales graves o el abuso o uso indebido del cargo o empleo de dicha persona en un plan de beneficios para empleados para buscar u obtener un beneficio ilegal a expensas de los beneficiarios del fondo o plan de beneficios para empleados, salvo las excepciones limitadas establecidas en la ley federal aplicable.

(b) Organizaciones relacionadas.

*Organizaciones
relacionadas,
definición*

- (1) A efectos de esta Sección, una organización "relacionada con" el SEIU o un organismo afiliado significa una organización
- en la que el 25 por ciento o más de los miembros de la junta rectora sean funcionarios o empleados del SEIU o de un organismo afiliado, o bien
 - cuya financiación proceda en un 50 por ciento o más del SEIU o de un organismo afiliado.

*Deberes de las
personas cubiertas*

- (2) Las personas cubiertas que desempeñen un cargo fiduciario con respecto a o ejerzan responsabilidades o influencia en la administración de una organización relacionada con el SEIU deberán cumplir con las disposiciones y deberán atenerse a las normas del Código del SEIU mientras actúen para o en nombre de la organización relacionada.

PARTE E: RELACIONES PERSONALES Y FAMILIARES

*Relaciones
personales y
familiares*

Sección 11. Propósito de las reglas que rigen las relaciones familiares y personales. El SEIU no prohíbe el empleo de familiares calificados de funcionarios o empleados actuales, ni de personas con

las que un funcionario o empleado tenga una relación romántica o personal íntima. El SEIU tampoco prohíbe la contratación de proveedores calificados que empleen a familiares de funcionarios o empleados actuales del SEIU o a personas con las que un funcionario o empleado tenga una relación personal.

Sin embargo, el SEIU reconoce que la existencia de tales relaciones puede acarrear problemas, incluido el favoritismo o la apariencia de favoritismo hacia los familiares o hacia aquellas personas con quienes se mantiene una relación personal.

Dar a estas personas un trato especial (o dar la impresión de que reciben un trato especial) es incompatible con nuestros principios de administración y rendición de cuentas y con nuestro deber de llevar a cabo las actividades comerciales del SEIU de manera responsable. Las disposiciones de esta parte están diseñadas para garantizar que las relaciones familiares o personales no influyan en las interacciones profesionales entre los funcionarios implicados y otros funcionarios, empleados y terceros.

Propósito de las reg/as

Sección 12. Definiciones. A efectos de esta parte:

- (a) Par "familiar" se entiende el padre, la madre, el cónyuge, el cónyuge asimilado, el hijo, abuelo, nieto, hermano, tío, sobrino, primo hermano o segundo, familiar "político", padre/madre adoptivo, hijo adoptivo y cualquier miembro del hogar de un empleado. Los familiares de la pareja de hecho están cubiertos en la misma medida que los familiares de un cónyuge.
- (b) "Relación personal" significa una relación personal romántica o íntima en curso que puede incluir, entre otras, salir con alguien, vivir juntos o ser pareja. Esta definición se aplica independientemente del género, la identificación de género o la orientación sexual de los integrantes de la relación. Esta restricción no se extiende a los amigos, conocidos o antiguos compañeros de trabajo que no estén incluidos en el ámbito de las "relaciones personales".

Ética, relaciones persona/es y familiares

Sección 13. Conducta prohibida. Se aplicarán las siguientes principios generales:

Conducta prohibida

- (a) Las solicitudes de empleo de familiares y de quienes tengan una relación personal con una persona cubierta serán evaluadas según las mismas normas de calificación utilizadas para evaluar a otros aspirantes. La transmisión a la autoridad de contratación competente de solicitudes en nombre de

Proceso de solicitud

personas que tengan una relación familiar o personal no constituirá en sí misma un intento de influir en las decisiones de contratación. Sin embargo, una mayor participación en el proceso de solicitud puede considerarse inadecuada.

*Decisiones de
contratación*

(b) Las personas cubiertas no tomarán decisiones de contratación sobre sus familiares o personas con quienes tengan una relación personal, ni intentarán influir en las decisiones de contratación tomadas por otros.

*Relación de
supervisión
prohibida*

(c) Los empleados de supervisión no supervisarán directamente a un familiar o a una persona con quien tengan una relación personal. En ausencia de una relación directa de subordinación o de supervisor a subordinado, los familiares o empleados que tengan una relación familiar o personal están generalmente autorizados a trabajar en el mismo departamento, siempre que no existan dificultades operativas particulares.

*Decisiones
relacionadas con el
trabajo*

(d) Las personas cubiertas no tomarán decisiones relacionadas con el trabajo, ni participarán o darán su opinión en decisiones relacionadas con el trabajo tomadas por otros, que impliquen a familiares o empleados con quienes tengan una relación personal, aunque no supervisen directamente a esa persona. Las decisiones prohibidas incluyen, entre otras, decisiones sobre contratación, salarios, horarios, beneficios, asignaciones, evaluaciones, capacitación, medidas disciplinarias, ascensos y transferencias.

Divulgación

(e) Para garantizar el cumplimiento de esta sección, todas las personas cubiertas deben divulgar a la defensora de ética o a la oficina de ética del organismo afiliado, según corresponda, cualquier relación cubierta por esta sección de acuerdo con la Sección 3(b) de este Código.

Aplicación

PARTE F: APLICACIÓN

*Funcionario de
Ética*

Sección 14. Funcionario de Ética. La oficina de la funcionaria de Ética se establece para proporcionar asistencia independiente al SEIU en la aplicación y el cumplimiento del Código. La funcionaria de Ética será una persona de integridad y reputación intachable, preferiblemente con experiencia en ética, aplicación de la ley y el funcionamiento del movimiento obrero. La funcionaria de Ética prestará sus servicios bajo contrato y no será empleada del

Sindicato Internacional ni de ninguno de sus organismos afiliados. Le funcionarie de Etica sera nombrade par la presidenta internacional y confirmade par la Junta Ejecutiva Internacional. La presidenta internacional, le secretarie-tesorere internacional y la Junta Ejecutiva Internacional del SEIU podran remitir asuntos relativos al Codigo a le funcionarie de Etica para su revision y/o asesoramiento, en consonancia con las Secciones 22 y 23.

Revisar o asesorar

Seccion 15. Defensore de etica. La oficina de le defensore de etica del SEIU se establece para supervisar la aplicacion y el cumplimiento del Codigo y las esfuerzos continuos para fortalecer la cultura etica en todo el Sindicato. Le defensore de etica es responsable de proporcionar asistencia al Sindicato Internacional ya las organismos afiliados sobre preguntas e inquietudes relacionadas con el Codigo y la cultura etica; dirigir la capacitacion de les funcionaries y personal del SEIU y de las organismos afiliados en relacion con el Codigo y la cultura etica; responder a las preocupaciones y quejas eticas de acuerdo con las Secciones 17 a 23; recibir y resolver divulgaciones de conflictos de intereses; asistir a le funcionarie de Etica; y proporcionar otro tipo de apoyo que sea necesario para el programa general de etica del SEIU. Le defensore de etica, en consulta con le funcionarie de etica, emitira un informe a la Junta Ejecutiva Internacional del SEIU anualmente, resumiendo el cumplimiento, la capacitacion, la aplicacion, la creacion de cultura y las actividades relacionadas, y hacienda recomendaciones de modificaciones al programa de etica que crea que mejoraran la efectividad del programa. Le defensore de etica tambien podra realizar revisiones periodicas con el proposito de monitorear el cumplimiento de este Codigo y determinar si las asociaciones, empresas conjuntas y acuerdos con organizaciones de administracion se ajustan a este Codigo, se registran adecuadamente, reflejan una inversion o pago razonable par bienes y servicios, promueven las propositos de exencion de impuestos del SEIU y no resultan en objeto util, beneficios privados no permitidos o transacciones de beneficios excesivos. Le defensore de etica estara empleade en el Departamento Legal del SEIU.

*Defensore
de etica*

Informe anua/

*Revisiones
periodicas*

Seccion 16. Enlaces de etica de organismos afiliados. Cada organismo afiliado nombrara a un enlace de etica que estara disponible para asesoramiento u orientacion sobre etica, servira coma contacto clave del organismo afiliado con le defensor de etica del Sindicato Internacional, ayudara en la aplicacion del Codigo, supervisara la imparticion de capacitacion relacionada con la etica,

En/ace de etica

ayudara al organismo afiliado a fortalecer su cultura etica y servira coma lfder etique en el organismo afiliado.

<i>Elegibilidad</i>	(a) Les presidentes, directores ejecutivos, secretaries-tesoreres, directores financieros, directores de personal, y las puestos equivalentes de cualquiera de las anteriores no son elegibles para servir coma enlaces de etica.
<i>Rotaci6n</i>	(b) Se anima a los organismos afiliados a que consideren la posibilidad de rotar el puesto de enlace de etica peri6dicamente, salvo dificultades operativas, para desarrollar ampliamente el liderazgo etico en el organismo afiliado. Los organismos afiliados informaran a le defensore de etica del SEIU tan pronto coma sea posible del nombramiento de enlaces de etica y de cualquier vacante que se produzca en el puesto.
<i>Capacitaci6n</i>	(c) Les enlaces de etica recibiran regularmente capacitaci6n especffica para la funci6n impartida por el Sindicato Internacional. Los organismos afiliados deben hacer todo lo posible para garantizar la participaci6n de sus enlaces de etica.
<i>Ouejas</i>	Secci6n 17. Ouejas.
<i>Presentaci6n</i>	(a) Cualquier persona cubierta o miembro puede presentar una queja por escrito relativa a supuestas violaciones del C6digo. Las preocupaciones y quejas orales se reduciran a un formato escrito para su posterior procesamiento coma queja. Las quejas deberan ir firmadas o contener el nombre de le denunciante o denunciantes, y se mantendran confidenciales de conformidad con la Secci6n 24. Las quejas que aleguen una violaci6n del C6digo no se haran valer en virtud de las constituciones y estatutos del SEIU o de los organismos afiliados a menos que tambien aleguen violaciones de las constituciones y estatutos.
<i>Aplicaci6n en virtud de la constituci6n</i>	
<i>Informaci6n de contacto</i>	(b) El Sindicato Internacional publicara la informaci6n de contacto para la presentaci6n de quejas de etica en el sitio web del SEIU y proporcionara dicha informaci6n cuando se le solicite. (c) Cada organismo afiliado proporcionara a su personal ya sus miembros la informaci6n de contacto de su enlace de etica.
<i>Tramitaci6n de quejas, Sindicato Internacional</i>	Secci6n 18. Ouejas tramitadas por el Sindicato Internacional. Las quejas por supuesta violaci6n del C6digo que se presenten ante el Sindicato Internacional o le funcionarie de Etica se remitiran

inicialmente a le defensor de etica del SEIU. Le defensore de etica examinara las quejas de etica presentadas al Sindicato Internacional y respondera a ellas a su discreción, incluyendo, entre otros, proporcionando asesoramiento u orientación, resolviendolas informalmente, dirigiendolas a recursos fuera de la oficina de etica, y remitiendolas a le funcionarie de Etica o al organismo afiliado para su posterior procesamiento. La persona que presente la queja sera informada del estado de la misma segun el criterio de le defensore de etica pero, en cualquier caso, una vez concluida.

Seccion 19. Quejas tramitadas por el organismo afiliado; Aviso a le defensore de etica. Las quejas de etica que se planteen o se remitan a un organismo afiliado seran investigadas por el organismo afiliado afectado y, cuando proceda, podran constituir la base de una medida disciplinaria de les empleades o de una acusación interna sindical formal que se tramitara ante un organismo de enjuiciamiento de conformidad con los requisitos establecidos en la constitución y estatutos del organismo afiliado y/o en la Constitución y Estatutos del SEIU. Le defensore de etica podra asesorar a un organismo afiliado sobre asuntos relacionados con la investigación y el procesamiento de quejas y denuncias por presunta violación del Código. Cuando una queja implique a le presidente, director ejecutivo, director de personal, secretario-tesorero, director financiero de un organismo afiliado, o a un puesto equivalente, el organismo afiliado lo notificara a le defensore de etica tan pronto como sea posible. Le defensore de etica podra consultar con le funcionarie de Etica cualquier cuestión remitida por un organismo afiliado.

Tramitación de quejas, organismos afiliados

Aviso a le defensore de etica

Seccion 20. Falta de cooperación; Quejas de mala fe. La falta irrazonable por parte de una persona cubierta de cooperar plenamente con un procedimiento o investigación que implique una queja de etica o una presunta violación de este Código constituirá una violación independiente de este Código. El SEIU se reserva el derecho, sujeto a notificación, investigación y proceso debido, de imponer medidas disciplinarias contra las personas que presenten quejas, informes o consultas de mala fe, deliberadamente falsas, acosadoras o maliciosas.

Falta de cooperación

Mala fe

Seccion 21. Jurisdicción original.

Jurisdicción original

(a) Solicitudes de jurisdicción original. Si un organismo afiliado o un miembro de la junta ejecutiva, miembro o funcionarie del organismo afiliado cree que los cargos formales internos del sindicato contra una persona cubierta que también alegan

Solicitud de organismo afiliado

violaciones del presente Código implican una situación que puede poner en grave peligro los intereses del organismo afiliado o del Sindicato Internacional, o que el procedimiento de audiencia del organismo afiliado no protegerá completamente los intereses del organismo afiliado, de un funcionario o de un miembro, dicha persona podrá solicitar que la presidenta internacional asuma la jurisdicción original en virtud del Artículo XVII, Sección 2(f) de la Constitución y Estatutos del SEIU.

Asunción de la jurisdicción

(b) Asunción de la jurisdicción original por la presidenta internacional.

De acuerdo con el Artículo XVII, Sección 2(f) de la Constitución y Estatutos del SEIU, la presidenta internacional podrá, a su discreción, asumir la jurisdicción original de los cargos formales internos del Sindicato que también aleguen violación de este Código si, como resultado de una investigación, considera que los cargos presentados contra una persona cubierta implican una situación que pueda poner en grave peligro los intereses del organismo afiliado o del Sindicato Internacional. A su discreción, la presidenta internacional podrá remitir el asunto a la funcionaria de Ética para que formule una recomendación sobre la posible asunción de la jurisdicción original.

Sección 22. Remisión de cargos formales a la funcionaria de Ética.

Remisión de cargos híbridos

Si los cargos formales internos del Sindicato presentados ante la Junta Internacional conforme al Artículo XVII, Sección 3 de la Constitución y Estatutos del SEIU también alegan la violación del Código por parte de un funcionario o miembro de la Junta Ejecutiva del Sindicato Internacional o de un organismo afiliado, dichos cargos podrán ser remitidos a la funcionaria de Ética para su revisión y recomendaciones.

Funcionaria de Ética, posibles recomendaciones

Sección 23. Revisión de reclamos por la funcionaria de Ética.

(a) Si después de revisar las alegaciones de violación del Código en una queja o acusación formal, la funcionaria de Ética considera que las alegaciones tienen fundamento y/o justifican una investigación más profunda, recomendará una respuesta o curso de acción para que el Sindicato Internacional responda a la queja o a los cambios, incluyendo, entre otros, lo siguiente:

- (1)** Investigación adicional por parte del personal del SEIU y/o investigadores externos;

- (2) Presentación de cargos formales en virtud del Artículo XVII de la Constitución y Estatutos del SEIU;
 - (3) Asunción de jurisdicción original por la presidenta internacional de conformidad con el Artículo XVII, Sección 2(f) de la Constitución y Estatutos del SEIU;
 - (4) Nombramiento de un funcionario de audiencias externas para llevar a cabo un juicio en virtud del Artículo XVII, Sección 3 de la Constitución y Estatutos del SEIU;
 - (5) Disciplina de empleados cubiertos;
 - (6) Sanción de funcionarios o miembros cubiertos acusados en procedimientos formales, y
 - (7) Otra acción que se considere apropiada a discreción de la funcionaria de Ética.
- (b) Si la funcionaria de Ética concluye, tras examinar las acusaciones de violación del Código, que las acusaciones carecen de fundamento o que no es necesario proseguir la investigación, comunicará sus conclusiones al Sindicato Internacional.

*Falta de
fundamento*

PARTE G: PROTECCIÓN DE LOS DENUNCIANTES

Denunciantes

Confidencialidad

Sección 24. Confidencialidad. El SEIU hará todos los esfuerzos razonables para mantener confidencial la identidad de cualquier persona(s) que plantee(n) una preocupación, consulta, denuncia o queja en materia de ética en virtud del Código a menos que la divulgación esté autorizada por el denunciante o sea necesaria para que el SEIU lleve a cabo sus deberes fiduciarios o legales. El SEIU también tratará las comunicaciones relativas a quejas o preocupaciones éticas con tanta confidencialidad y discreción como sea posible, siempre que siga siendo capaz de llevar a cabo una investigación completa y justa, cumplir con sus deberes fiduciarios y legales, y revisar sus operaciones según sea necesario.

Sección 25. No represalias. El SEIU anima a todos los funcionarios y empleados a poner en conocimiento del Sindicato las preocupaciones éticas y las quejas de que se ha infringido el Código, tal y como se establece más detalladamente en la Parte F anterior.

*Prohibición
de las represalias*

(a) El SEIU prohíbe expresamente las represalias contra las personas cubiertas y los miembros por:

- (1) Presentar quejas, denuncias o consultas de buena fe, de conformidad con el presente Código;
- (2) Oponerse a cualquier práctica prohibida por el Código;
- (3) Proporcionar pruebas, testimonios o información relativa a, o cooperar de otro modo con, cualquier investigación o proceso de aplicación del Código; y
- (4) De lo contrario, participar en el proceso de aplicación establecido en la PARTE F anterior.

*Contra /es
en/aces
de ética*

(b) En particular, el SEIU no tolerará ninguna forma de represalia contra los enlaces de ética de los organismos afiliados por el desempeño de sus responsabilidades.

Notificación

(c) Cualquier acto de supuesta represalia debe ser informado a le defensor de ética del SEIU o a le enlace de ética del organismo afiliado inmediatamente y será respondido con prontitud.

APENDICE D: MANUAL DE PROCEDIMIENTOS COMUNES

RITUAL DE INICIACION

PRESIDENTE: "Es mi deber informarle de que el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios exige una perfecta libertad de inclinación en toda candidate a la afiliación. Se requiere una obligación de fidelidad; pero permítame asegurarle que en esta obligación no hay nada contrario a sus deberes civiles o religiosos. Con este entendimiento, ¿está dispuesta a asumir una obligación?"

(Respuesta.)

PRESIDENTE: "Ahora, cada uno de ustedes, levantará su mano derecha y recitará la siguiente obligación:

OBLIGACION DE LOS MIEMBROS

"Yo, (nombre) _____, prometo por mi honor que observaré fielmente la Constitución y los Estatutos de este Sindicato y del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios.

Me comprometo a instruirme ya instruir a otros miembros en la historia del movimiento obrero ya defender lo mejor que pueda las

principios del sindicalismo, y no perjudicare a sabiendas a ningune miembro ni vere a une miembro ser perjudicade si esta en mi poder evitarlo.

Como miembro del SEIU, asumire la responsabilidad de ayudar a lograr la vision del Sindicato de una sociedad justa en la que se valore a todes les trabajadores y se respete a las personas, en la que todas las familias y comunidades prosperen yen la que dejemos un mundo mejor y mas igualitario para las generaciones futuras".

PRESIDENTE: "Ahora son miembros del Sindicato Internacional de Empleades de Servicios".

OBLIGACION DE INSTALACION DE LES FUNCIONARIES

Para ser lefdo y firmado por todes les funcionaries.

Yo, (nombre) _____

,acepto mi responsabilidad coma funcionarie electe del Sindicato Internacional de Empleades de Servicios. Me comprometo a observar fielmente la Constitucion y los Estatutos del SEIU. Trabajare incansablemente para unir a les trabajadores y hacer realidad la vision de nuestres miembros de una sociedad justa en la que se valore a todes les trabajadores y se respete a todas las personas, independientemente de su procedencia o del color de su piel. Trabajare por una sociedad en la que todas las familias y comunidades puedan prosperar, y en la que dejemos un mundo mejor y mas equitativo para las generaciones venideras. Me esforzare por superar el poder corporativo y dismantelar el racismo estructural que obliga a millones de personas a aceptar trabajos con salarios de miseria y evita nuestro crecimiento.

Me comprometo a brindar un liderazgo etico, responsable y fundamentado en los valores del SEIU, representando a nuestres miembros y organizando a nueves trabajadores para desarrollar el poder necesario y lograr sindicatos para todes.

DEBATE

Se utilizaran las siguientes reglas para regir el debate a menos que el Sindicato Local haya adoptado sus propias reglas o reglamentos:

Regla 1. La agenda regular podra ser suspendida por votacion de

la reunion en cualquier momenta para tratar asuntos urgentes.

Regla 2. Todas las mociones (si asf lo requiere la presidencia) o renunciaciones deben presentarse por escrito.

Regla 3. Cualquier conversacion, susurrada o de otro modo, o cualquier otra actividad que este calculada para molestar o pueda tener el efecto de molestar a un miembro mientras habla o perturbar el desarrollo de la reunion u obstaculizar la transaccion de los asuntos se considerara una violacion del orden.

Regla 4. No se permitiran debates sectarios en las reuniones.

Regla 5. Una mocion que sera considerada por la presidencia debe ser secundada, y tanto quien la presenta como quien la segunda deben levantarse y ser reconocidos por la presidencia.

Regla 6. Cualquier miembro que haya presentado una mocion puede retirarla con el consentimiento de quien la secunde, pero una mocion una vez debatida no puede retirarse salvo por mayoria de votos.

Regla 7. Se podra presentar una mocion para enmendar una enmienda, pero no se permitira ninguna mocion para enmendar una enmienda a una enmienda.

Regla 8. Una mocion no sera sometida a debate hasta que haya sido enunciada por la presidencia.

Regla 9. Un miembro que desee hacer uso de la palabra se pondra en pie y se dirigira respetuosamente a la presidencia y, si esta le reconoce, tendra derecho a proceder.

Regla 10. Si dos o mas miembros se levantan para hablar, la presidencia decidira cual tiene derecho a la palabra.

Regla 11. Todo miembro que haga uso de la palabra debera limitarse a la cuestion objeto de debate y evitar todo lenguaje personal, indecoroso o sarcastico.

Regla 12. Asistir a reuniones bajo los efectos del alcohol o de cualquier sustancia controlada no prescrita legalmente es motivo de expulsion.

Regla 13. Ningun miembro podra interrumpir a otro mientras este haciendo uso de la palabra, salvo para plantear una cuestion de orden, y el miembro debera exponer definitivamente la cuestion, y la presidencia tomara una decision sobre la misma sin debate.

Regla 14. Tade miembro que sea llamade al orden mientras este hacienda uso de la palabra permanecera sentade hasta que se decida la cuestion de orden, tras lo cual, si se decide que esta en orden, dicke miembro podra continuar.

Regla 15. Tade miembro que se sienta personalmente agraviade por una decision de la presidencia podra apelar dicha decision ante el organismo.

Regla 16. Cuando se presente una apelacion contra la decision de la presidencia, le vicepresidente actuara coma presidente; la apelacion sera expuesta por la presidencia a la reunion en estos terminos: "Se mantendra la decision de la presidencia coma la decision de este Sindicato?" Le miembro tendra entonces derecho a exponer los motivos de la apelacion y la presidencia expondra los motivos de su decision; a continuacion, les miembros procederan a votar sabre la apelacion sin mas debate, y se requerira una mayorfa de votos para invalidar a la presidencia.

Regla 17. Ningune miembro hablara mas de una vez sabre el mismo tema hasta que hayan hablado todes les que deseen hacerlo, ni mas de dos veces sin consentimiento unanime, ni mas de cinco minutos en cualquier momenta sin el consentimiento de dos tercios de los votos de todes les miembros presentes.

Regla 18. Le funcionarie que presida no hablara sabre ningun tema a menos que dicke funcionarie se retire de la presidencia, excepto sabre una cuestion de orden o para hacer un informe oficial o dar su asesoramiento y consejo que los intereses de la organizaci6n justifiquen. En caso de empate, le funcionarie que preside tendra el voto decisivo.

Regla 19. Cuando una cuestion esta ante la reunion, ninguna mocion estara en orden excepto:

1. Levantar la sesion;
2. Plantear la cuestion a la mesa;
3. Volver a la cuestion anterior;
4. Postergarla por tiempo determinado;
5. Derivarla o someterla a consideracion;
6. Enmendarla.

Estas mociones tendran precedencia en el orden expuesto. Las tres primeras mociones no estan sujetas a debate.

Regla 20. Si se ha enmendado un asunto, la cuestion sabre la enmienda se pondra primero; si se ha propuesto mas de una enmienda, la cuestion seguira el siguiente orden:

1. Enmienda a la enmienda.
2. Enmienda.
3. Propuesta original.

Regla 21. Cuando una cuestion se postergue par tiempo indefinido, no volvera a plantearse salvo par dos tercios de las votos.

Regla 22. Una mocion para levantar la sesion siempre estara en orden, excepto:

1. Cuando une miembro tenga la palabra;
2. Cuando les miembros esten votando.

Regla 23. Antes de someter a votacion un asunto, la presidencia preguntara: "LEstan listes para la cuestion?" Entonces se abrira a debate. Si ningune miembro se levanta para hablar o el debate ha concluido, la presidencia formulara entonces la pregunta de esta forma: "Tades les que esten a favor de esta mocion digan 'sf'"; y despues de que se exprese el voto afirmativo: "Les de opinion contraria, digan 'no'". Una vez efectuada la votacion, la presidencia anunciara el resultado de esta manera: "Se aprueba [o rechaza] el asunto y asf queda ordenado".

Regla 24. Antes de que la presidencia declare la votacion sabre una cuestion, cualquier miembro podra pedir la division de la camara. La presidencia esta obligada a atender esta peticion. A continuacion se procedera a una votacion permanente.

Regla 25. Una vez decidida una cuestion, solo se puede reconsiderar si se obtienen las dos tercios del voto de les presentes.

Regla 26. La mocion de reconsideracion debe ser presentada y secundada par dos miembros que hayan votado con la mayorfa.

Regla 27. Le miembro a quien la presidencia ordene sentarse tres veces sin cumplirlo quedara inhabilitade para participar en cualquier otro asunto de esa sesion.

Regla 28. Todas las cuestiones, salvo disposicion en contrario, se decidiran par mayorfa de votos.

Regla 29. La presidencia de la reunion hara cumplir estas reglas y reglamentos y podra ordenar que les miembros sean expulsades de la reunion par violacion de estas reglas.

ORDEN DEL DIA

1. Apertura.
2. Lista de asistencia de les funcionaries.
3. Lectura de minutas de la reunion anterior.

4. Solicitudes de afiliación
5. Iniciación de nuevos miembros.
6. Comunicaciones y proyectos de normativas.
7. Informes de funcionarios, junta ejecutiva y comites.
8. Asuntos pendientes.
9. Asuntos nuevos.
10. Asuntos sobre bienestar social.
11. Clausura de la sesión.fndice